PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI MODERATING VARIABEL PADA PT. BPRS FORMES SLEMAN D.I. YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh :

ABDUL MUIZ
NIM. 10240080

PEMBIMBING:

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856,Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1851 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan dengan Religiusitas sebagai Moderating Variable pada PT BPRS FORMES Sleman D.I Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Abdul Muiz
NIM/Jurusan	: 10240080/MD
Telah dimunaqasyahkan pada	: Selasa, 22 September 2015
Nilai Munaqasyah	: 86 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji II,

Dra. Hj. Mikhniani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Penguji III,

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Yogyakarta, 7 Oktober 2015
Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN YOGYAKARTA UIN SUNAN KALIJAGA

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196603101987032001

KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 552230 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada;
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Abdul Muiz

NIM : 10240080

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 September 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah	Pembimbing
Drs. Rosyid Ridlo, M. Si.	**Drs. Rosyid Ridlo, M. Si.**
NIP. 19670104 199303 1 003	**NIP. 19670104 199303 1 003**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Abdul Muiz

NIM : 10240080

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 14 September 2015

Yang menyatakan,

Abdul Muiz

NIM: 10240080

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan khusus kepada:

Kedua orang tua saya,

Almamater Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negerei Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Dan

PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta

MOTTO

"Kaca, porselen dan nama baik, adalah sesuatu yang gampang pecah, dan tak akan dapat direkatkan kembali tanpa meninggalkan bekas yang nampak."

(Benjamin Franklin)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Dengan kerendahan dan ketulusan hati yang paling dalam, penulis panjatkan puji syukur alhamdulillahirabbil'alamin kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayahNya penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta"** dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah sukses mengantar umatnya menuju jalan kebenaran dan semoga kita diberi kekuatan untuk melanjutkan perjuangan beliau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan selesai tanpa pengarahan dan bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Machasin, M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Drs. Rosyid Ridlo, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, saran dan memberikan motivasi dalam berbagai permasalahan, saat peneliti mulai terjatuh semangatnya.
4. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Para dosen pengampu mata kuliah jurusan Manajemen Dakwah dan karyawan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan sampai saat ini.
6. PT. BPRS FORMES Sleman, pimpinan perusahaan, Direksi; Bapak Muhammad Rosyid, Bapak M. Abdul Azis dan para karyawan; mas Doni Firmansyah dkk.
7. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, Badan Kesbanglinmas Kabupaten Sleman, yang telah merekomendasi dan memberikan izin penelitian skripsi.
8. Ayah Kazruni dan ibunda Suratmi yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang, doa dan motivasi kepada penulis.
9. Keluarga besar tercinta di Demak dan Purworejo, Mbah Hj. Supi, Mbak Dah, Adik Nida, Om Sunijo, Om Junaidi, Om Amad, Om Anip, Mbak Laila, Mbak Ida.
10. Adinda Andri Onikawijaya, yang selalu membantu dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat Manajemen Dakwah 2010, IKMADA 2010, FOKER MANDALA.

12. Sahabat Korp GEMPITA 2010, PMII Rayon Syahadat Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarata.
13. Saudara-saudara beserta sahabat-sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan lahir dan batin serta dengan tulus ikhlas mendoakan hingga terselesainya skripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut di atas semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala sepadan atas segala kebaikan-kebaikan dan dicatat oleh-Nya sebagai amal sholeh. Amien.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan krtitik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan lebih lanjut.

Yogyakarta, 14 September 2015

Penyusun

Abdul Muiz

10240080

ABSTRAK

Abdul Muiz, 10240080 dengan judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Religiusitas sebagai Moderating Variabel pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta". Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan religiusitas sebagai moderating variabel di PT. BPRS FORMES. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat *field research* yaitu sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah *pendekatan kuantitatif*. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Metode pengumpulan data pada penelitian adalah menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas), produktivitas sebagai variabel dependen (terikat) dan religiusitas sebagai variabel moderating (memperkuat/memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen). Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan *MRA* (moderating regresi analysis).

Hasil penelitian ini melalui beberapa tahap pengujian dengan bantuan *SPSS 16.00 for Windows* meliputi uji validitas pada 25 *item* skala lingkungan kerja terdapat 23 *item* valid dan 2 *item* gugur dengan angka *Corrected Item Total Correlation* < 0,404. Pada skala produktivitas terdapat 18 *item* valid dan 2 *item* gugur dari 20 *item* pernyataan dengan angka *Corrected Item Total Correlation* < 0,404. Pada skala religiusitas terdapat 16 *item* valid dan 4 *item* gugur dari 20 *item* pernyataan dengan angka *Corrected Item Total Correlation* < 0,404. Pada uji reliabilitas dengan angka *Cronbach's Alpha* skala lingkungan kerja sebesar 0,928, skala produktivitas karyawan sebesar 0,944, dan skala religiusitas sebesar 0,732, maka ketiganya memiliki angka > 0,7 dan dinyatakan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji normalitas menghasilkan angka *Asymp. Sig* sebesar 0,098 > 0,05 menunjukan sebaran data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan angka *Collinearity Statistics* dengan nilai *Tolerance* 0,833 > 0,1 dan nilai *VIF* 1,133 < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai sig. skala lingkungan kerja sebesar 0,702, skala religiusitas sebesar 0,816 dan *constant* sebesar 0,842, maka ketiganya memiliki angka > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastiditas. Pada uji autokorelasi menghasilkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,949 maka 1,546 (du) < 1,949 (d) < 2,454 (4-du) hal ini menunjukan tidak terjadinya autokorelasi. Uji hipotesis dari beberapa pengujian yaitu uji persamaan determinasi, persamaan statistik F, persamaan uji t dan MRA terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas secara positif dan signifikan (H_1) sebesar 90,1%. Dan pengaruh religiusitas memoderasi (memperkuat) secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas (H_2) sebesar 10,6%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Religiusitas, Produktivitas Karyawan, BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xvi

BAB I 1

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang Masalah 4

C. Rumusan Masalah 8

D. Tujuan Penelitian 9

E. Kegunaan Penelitian 9

F. Kajian Pustaka 9

G. Kerangka Teoritik 11

1. Definisi Lingkungan Kerja 11

2. Definisi Produktivitas 23

3. Religiusitas 28

H. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas 33

I. Hubungan Religiusitas dengan Produktivitas 34

J. Hipotesis 35

K. Metode Penelitian 35
1. Jenis dan Sifat Penelitian 35
2. Variabel Penelitian 36
3. Definisi Operasional 37
4. Paradigma Penelitian 38
5. Subjek dan Objek Penelitian 39
6. Sumber Data 39
7. Populasi dan Sampel 40
8. Metode Pengumpulan Data 40
9. Instrumen Penelitian 41
10. Metode Analisis Data 46
BAB II: GAMBARAN UMUM PT. BPRS FORMES SLEMAN 55
A. Tata Letak Geografis 55
B. Sejarah Berdirinya PT. BPRS FORMES Sleman 55
C. Visi dan Misi PT. BPRS FORMES Sleman 57
D. Budaya Perusahaan 58
E. Motto 59
F. Struktur Organisasi 60
G. Deskripsi Pekerjaan 61
H. Susunan Kepengurusan 64
I. Legalitas Usaha 66
J. Produk BPRS FORMES 67
K. Kerja Sama 71
L. Keungan 72
BAB III: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA 75
A. Pelaksanaan Penelitian 75
B. Pembuatan Instrumen 76

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 77
1. Uji Variabel Lingkungan Kerja 78
2. Uji Variabel Religiusitas 80
3. Uji Variabel Produktivitas 82
D. Karakteristik Responden 84
E. Uji Asumsi Klasik 87
1. Uji Normalitas 87
2. Uji Multikolinearitas 88
3. Uji Heteroskedastisitas 89
4. Uji Autokorelasi 90
F. Analisis dan Pengujian Hipotesisi 91
1. Uji Determinasi 91
2. Uji Statistik F 93
3. Uji t 95
4. Analisis Persamaan Regresi 98
5. Hipotesis 98
G. Pembahasan 100
BAB IV: PENUTUP 104
A. Kesimpulan 104
B. Saran-saran 104
DAFTAR PUSTAKA 106
LAMPIRAN-LAMPIRAN 109

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja 42

TABEL 1.2. Kisi-kisi Instrumen Religiusitas 43

TABEL 1.3. Kisi-kisi Instrumen Produktivitas 44

TABEL 1.4. Interpretasi Koefisien Alpha 46

TABEL 1.5. Durbin Watson 49

TABEL 2.1. Daftar Pemegang Saham PT. BPRS FORMES Sleman 72

TABEL 2.2. Bagi Hasil Deposito PT. BPRS FORMES Sleman 73

TABEL 2.3. Bagi Hasil Tabungan PT. BPRS FORMES Sleman 73

TABEL 2.4. Simulasi Anggaran PT. BPRS FORMES Sleman 74

TABEL 3.1. Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Lingkungan Kerja setelah Try Out 79

TABEL 3.2. Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja 80

TABEL 3.3. Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Religiusitas setelah Try Out 81

TABEL 3.4. Hasil Reliabilitas Religiusitas 82

TABEL 3.5. Selebaran Item Valid dan Gugur Skala Produktivitas setelah Try Out. 83

TABEL 3.6. Hasil Reliabilitas Produktivitas 83

TABEL 3.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 84

TABEL 3.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 84

TABEL 3.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan 85

TABEL 3.10. Distribusi Data Responden Penelitian 86

TABEL 3.11. Hasil Uji Normalitas 88

TABEL 3.12. Hasil Uji Multikolinearitas 89

TABEL 3.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas 90

TABEL 3.14. Hasil Uji Durbin-Watson 91

TABEL 3.15. Uji Determinasi Persamaan I 92

TABEL 3.16. Uji Determinasi Persamaan II 92

TABEL 3.17. Uji F Persamaan I.....94

TABEL 3.18. Uji F Persamaan II.....94

TABEL 3.19. Uji t Persamaan I.....95

TABEL 3.20. Uji t Persamaan II.....96

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1. Paradigma Penelitian 39

GAMBAR 1.2. Kerangka Pemikiran Penelitian 53

GAMBAR 1.3. Skema Alur Penelitian 54

GAMBAR 2.1. Struktur Organisasi PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman 60

GAMBAR 3.1. Level of Management 87

GAMBAR 3.1. Grafik Plot Uji Heteroskedastisitas 90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam upaya memahami dan menghindari penafsiran yang berbeda dari judul skripsi ini, dipandang perlu untuk ditegaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul. Judul skripsi ini adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai *Moderating Variable* Pada PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman D.I Yogyakarta". Adapun istilah yang perlu dijelaskan adalah :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.[1]

Pengertian lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja konkret dan abstrak yang meliputi dan mengelilingi kerja seseorang.[2] Secara umum lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaanya sehari-hari.

Jadi yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam judul ini yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja di BPRS FORMES.

---

[1]Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 109.

[2]A.A. Gondokusumo, *Komunikasi Penugasan* (Jakarta: Gunung Agung, 1980), hlm. 34.

2. Produktivitas Kerja

Menurut Kurt Lewin dari bentuk psikologi, produktivitas kerja adalah tingkah laku individu di bidang kerja dan tingkah laku tersebut merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan.[3]

Adapun menurut Schermerharn produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.[4]

Dari pengertian tersebut yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam judul ini adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan sumber daya manusia (SDM) di BPRS FORMES.

3. Religiusitas

Istilah religiusitas berasal dari bahasa latin *"religio"* dari akar kata *"religare"* yang berarti mengikat, dalam bahasa Indonesia religi istilah lain

[3]Panji Anogara, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 50-51.

[4]Jhon R. Schermerhorn, *Manajement*, edisi 1, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm. 7.

dari agama. Maksudnya adalah bahwa di dalam agama terdapat aturan untuk ditaati dan berfungsi mengikat serta mengutuhkan diri seseorang atau kelompok orang dalam hubungannya terhadap Tuhan, sesama manusia dan alam sekitarnya.

Menurut Cicero dalam bukunya Ismail, *relegare* berarti melakukan sesuatu perbuatan dengan penuh penderitaan, yakni jenis laku peribadatan yang dikerjakan berulang-ulang dan tetap.[5]

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya Tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan-Nya dengan keiklasan hati dan dengan seluruh jiwa dan raga, dengan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari (seperti bekerja), berdoa, membaca kitab suci dan lain-lain.

4. BPR (Bank Pekreditan Rakyat) Syari'ah FORMES

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Syariah FORMES adalah salah satu lembaga keuangan perbankan syariah, yang pola operasionalnya mengikuti prinsip–prinsip syariah ataupun muamalah islam.

BPR Syariah didirikan berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Pasal 1 (butir 4) UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan, disebutkan

[5]Faisal Ismail, *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis* (Yogyakarta: Titian Ilahi Press, 1997), hlm. 28.

bahwa BPR Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.[6]

BPR yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah.

Secara teknis BPR Syariah bisa diartikan sebagai lembaga keuangan sebagaimana BPR konvensional, yang operasinya menggunakan prinsip-prinsip syariah.

Jadi yang dimaksud dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai *Moderating Variable* pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Y" adalah pengaruh lingkungan kerja baik kondisi kerja ataupun lingkungan fisik kerja yang berhubungan dengan karyawan terhadap produktivitas karyawan dengan religiusitas, yaitu nilai-nilai agama sebagai moderating variable di PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman D.I.Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (berupa karyawan/pegawai) dan sarana prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung

[6]http://acankende.wordpress.com/2010/11/28/bank-perkreditan-rakyat-bpr-syariah/, diposting pada Rabu, 6 Febuari 2013, diunggah pada 8 Oktober 2014.

yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk keberhasilan organisasi secara operasional. Untuk itu semua aktivitas sumber daya manusia harus mendukung peningkatan kinerja organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut antara lain harus difokuskan pada produktivitas. Produktivitas diukur dari *output* yang dihasilkan oleh tiap-tiap pekerja, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting perannya untuk ikut merancang progam sedemikian rupa sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan, lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organiasi antara lain faktor fisik, misalnya pewarnaan, kebersihan lingkungan kerja, penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup,

udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruangan kerja, lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya, faktor non fisik, misalnya suasana yang tidak harmonis, yakni hubungan dengan rekan kerja, hubungan bawahan dengan pimpinan, tidak adanya waktu karyawan dalam melaksanakan ibadah saat jam kerja, dan sebagainya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ataupun pegawai yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel regiliusitas individu. Religiusitas merupakan bagian dari sikap mental yang merupakan salah satu faktor-faktor produktivitas kerja yang berkorelasi langsung dengan individu sebagai tenaga kerja. Sebagai tenaga kerja, individu memiliki peran sentral dalam produktivtas kerja. Individu yang memiliki sikap mental yang unggul, sejatinya akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik.

Dari sifat maupun sikap religiusitas itulah maka sangat diharapkan muncul individu-individu yang produktif yang memiliki sikap mental yang *mahardika*, baik dan tangguh serta memiliki tingkat kegunaan diri yang tinggi dalam hidup, yakni dapat bermanfaat bagi lingkungan sosialnya, khususnya dalam dunia kerja dan organisasi. Individu yang produktif atau karyawan yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*), konsep diri (*self concept*) yang tinggi. Orang yang demikian dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya.[7]

Bank Pekreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) FORMES Sleman merupakan salah satu lembaga keuangan yang berdasarkan nilai-nilai ajaran islam yang mampu mewarnai dan mengendalikan perilaku setiap anggotanya, nilai-nilai tersebut akan melahirkan etika kerja yang islami. Kehadiran BPRS FORMES diharapkan dapat turut serta memberikan kontribusi bagi pemerataan ekonomi umat. Perkembangan operasional dan jaringan BPRS tergolong cukup cepat dan berpotensi, ini dapat diketahui dari perkembangan BPRS sampai saat ini banyak tersebar di setiap daerah dan kota di Indonesia.

BPRS yang menganut sistem syari'ah di dalamnya akan sangat baik apabila dapat mengimplementasikan nilai-nilai religius ke dalam perusahaan dan ditopang oleh sumber daya manusia yang Islami. Meskipun pengalaman keagamaan seseorang sulit diukur tetapi sangat membantu mendorong kinerja

[7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju: 2009), hlm. 36.

karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh rasa *ghirah*. Hal ini terbukti dengan adanya penelitian yang mengatakan bahwasanya seseorang mempunyai penghayatan terhadap nilai-nilai agama akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi yang akan mendukung keberhasilan perusahaan.[8] Berdasarkan pengamatan dari praktikum profesi yang dimulai pada tanggal 4 – 17 Desember 2013 di PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta, peneliti melihat kondisi lingkungan kerja yang bising, keamanan, sarana prasana maupun fasilitas tempat kerja masih kurang mendukung, sehingga kapan saja dapat menghambat ataupun mempengaruhi produktivitas kerja. Tidak hanya itu, PT. BPRS FORMES Sleman juga menerapkan tradisi yang unik yaitu setiap pagi sebelum kerja para karyawan/pegawai diharuskan membaca Al-Qur'an dan berdoa bersama-sama. Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS FORMES Sleman, D.I.Yogyakarta.
2. Apakah religiusitas memoderasi (memperkuat/memperlemah) hubungan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS FORMES Sleman, D.I.Yogyakarta.

[8]Darwish A. Yousef, *Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitmen and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context*, *Personal Review*, Vol. 30, Iss. 2 (Fanborough: 2001), hlm. 3.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS FORMES Sleman, D.I.Yogyakarta.
2. Menjelaskan apakah religiusitas memoderasi (memperkuat/memperlemah) hubungan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS FORMES Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkatkan lingkungan kerja yang baik kemudian disertai dengan nilai-nilai religiusitas guna untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang bernilai ibadah, tekun dan sebagai sumber daya manusia yg lebih produktif.

2. Secara Praktis

   Secara praktis sebagai bahan masukan yang bermanfaat kepada PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman dalam meningkatkan lingkungan kerja, religiusitas serta produktivitas kerja karyawan.

F. Kajian Pustaka

Dalam telaah pustaka berguna sebagai bahan acuan yang relevan dengan penelitian terdahulu, telaah pustaka juga berguna untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan atas karya orang lain. Di bawah ini peneliti ajukan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Skripsi Dedi Setiadi dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Mushalla Kotagede Yogyakarta". Dalam penelitian ini secara khusus membahas tentang pengaruh kepuasan kerja saja tanpa mengkorelasikan hubungan manusia dengan Tuhannya berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis . Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa masing-masing dimensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Adapun hipotesis parsial diketahui bahwa dimensi *responsiveness* mempunyai pengaruh paling dominan, yaitu dengan presentase 25%.[9]
2. Skripsi Rahayu dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan faktor manakah diantara keduanya yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kepemimpinan paling

[9]Setiadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Percetakan Iqra' Angkatan Muda dan Mushalla Kotagede Yogyakarta, Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2008).

dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.[10]

3. Skripsi Muhammad Darmin Ahmad dengan judul "Hubungan Religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT. Mandiri Fingerindo Kendal." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara tingkat religiusitas seorang karyawan dengan perilaku disiplin kerja karyawan. Jumlah karyawan 106 orang, yang terdiri dari 21 karyawan wanita dan 85 karyawan pria. Analisis data menggunakan *korelasi product moment*. Hasil penelitian ini adalah terdapat korelasi yang signifikan antara religiusitas karyawan dengan disiplin kerja.[11]

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah adanya variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan variabel religiusitas sebagai *moderating variabel*.

G. Kerangka Teoritik

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Setiap lembaga atau perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan

[10]Rahayu, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo, Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2008).

[11]Muhammad Darmin Ahmad, *Hubungan antara religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT. Mandiri Fingerindo Kendal. Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Yogyakarta Fakultas Psikologi, 1995).

berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan aktifitasnya, selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini penjelasannya.

Yang dimaksud dengan lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang.[12]

Sedangkan menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.[13].

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

---

[12]Zakiyah, Drajat, *IlmuPendidikan Islam*, (Jakarta: BumiAksara, 1996) hlm, 66.

[13]Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), hlm. 24.

b. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Ruang lingkup lingkungan kerja terdiri dari:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenagaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila pimpinan akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila pimpinan mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar nantinya mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu hasil produksi. Unsur-unsur suasana kerja disekitar individu akan sangat mempengaruhi persepsi, seperti waktu, tempat kerja, keadaan sosial dan tingkat emosional.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan kerja antara para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapain tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.

Dalam kehidupan kerja modern ini, semakin didasari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara suatu tugas dengan tugas lainnya.[14] Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung.[15]

Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian bukan hanya rasa tanggung jawab karyawan yang ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi adalah timbulnya rasa saling memiliki. Adanya saling memiliki tersebut akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang menyimpang dan dengan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran tersebut perlu diusahakan agar hubungan dan ketertiban karyawan diarahkan. Juga

[14]Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 324.

[15]Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 494.

diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi. Ini berarti, sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja, terutama apabila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah keharusan bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa satu maslah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

3) Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.[16]

Seorang pemimpin yang tidak disukai atau dipercayai mungkin kurang mampu untuk memimpin secara informal dan mungkin harus mengandalkan perintah untuk menyelasaikan tugas karyawan. Pemimpin dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan dari para karyawannya, sehingga pemimpin perlu memiliki berbagai kelebihan yang harus dimiliki dibandingkan dengan karyawan lainya. Kelebihan tersebut diantaranya adalah

[16]Achmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahan*, (Jakarta: Gramedia Pustakan Utama, 2002), hlm. 162.

kelebihan moral atau akhlak, semangat kerja, kecerdasan, ketrampilan dan keuletan.

4) Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah keperusahaan lain.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha tersebut biasanya berupa benda–benda atau uang.[17] Tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya. Karena penyediaan fasilitas banyak berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang

[17]http://anisfatwa.blogspot.com/2014/04/materi-fasilitas-kantor.html, diakses pada hari Jumat, 20 Maret 2015.

dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung.[18]

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Bentuk-bentuk Lingkungan Kerja

Secara garis besar bentuk-bentuk lingkungan kerja ada tiga kelompok, yaitu:[19]

1) Pelayanan Karyawan

Pelayanan terhadap karyawan oleh perusahaan dengan baik akan membuat karyawan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dengan perusahaan.

2) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja. Kondisi ini meliputi penerangan, suhu udara, ruang gerak yang cukup dan lain sebagainya.

---

[18]Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), hlm. 21.

[19]Agus Ahyari, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, (Yogyakarta: NPFE, 1994), hlm. 124.

3) Hubungan Karyawan

Hubungan ini menyangkut hubungan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan.

e. Bagian dari Lingkungan Kerja

Bagian dari lingkungan kerja, yaitu:

1) Pelayanan Para Tenaga Kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga kerja meliputi:

a) Pelayanan makanan
b) Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
d) Kondisi kerja

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas.

Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain:

a) Penerangan

b) Temperatur udara atau suhu udara

c) Kebersihan

d) Ruang gerak

e) Pewarnaan

f) Kebisingan

g) Keamanan kerja

f. Faktor-Faktor yang Termasuk Dalam Lingkungan Kerja

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja, yaitu:[20]

1) Pewarnaan

Warna sangat berpengaruh kepada setiap manusia. Misalnya saja warna cerah seperti hijau, kuning, merah pada umumnya disukai anak-anak. Warna orange akan dapat merangsang seseorang untuk makan lebih lahap. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia saja tapi juga pada binatang. Misalnya dalam pertunjukan antara matador dengan banteng, banteng akan marah bila melihat warna merah. Oleh karena itu masalah yang perlu dibahas yaitu bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan. dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja

[20]Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, hlm. 117.

karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna yang diingin atau lembut, misalnya coklat muda krem, abu-abu muda, hijau, putih dan lain sebagainya. Warna putih sangat banyak digunakan pada warna ruang sebab warna putih memberi kesan ruang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

2) Kebersihan

Dalam masyarakat terdapat suatu ungkapan kebersihan adalah pangkal kesehatan. Dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapat perhatian. Dalam Hadis Nabi dikemukakan bahwa kebersihan adalah sebagian dari iman.

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan juga mempengaruhi kejiwaan seseorang.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Salah satu pertukaran udara seperti ventilasi, kipas angin *air condition (AC).*

4) Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak terbatas pada penerangan pada listrik tetapi termasuk pada penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan

yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

5) Musik

Dalam musik selain dipilihkan yang menyenangkan juga harus juga memperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi pengaruhnya terhadap pekerjaan justru negatif. Misalnya ada suatu kasus dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dengan memperdengarkan musik.

6) Kebisingan

Kebisingan terus menerus akan menyebabkan perasaan terganggu dan dapat juga mengganggu kesehatan. Misalnya kebisingan dapat juga merusak telinga dan bila pengobatan menjadi tanggungan perusahaan berarti menambah beban biaya.

g. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Alvin Toffler dalam bukunya *The Third Wave* mengemukakan bahwa lima aspek lingkungan organisasi telah mempercepat sumber-sumber perubahan, yaitu:[21]

1) Fisikal, pertumbuhan penduduk, penurunan sumber daya alam, dan peningkatan pencemaran.

[21]Santano Kertonegoro, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Widya Press, 1994), hlm. 24.

2) Sosial, makin tinggi keperdulian kelompok-kelompok penekan *(pressure group)* seperti LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat).
3) Informasional, kecepatan pengelolahan dan penyampaian informasi melalui sistem komputer.
4) Politikal, hubungan makin langsung dengan berbagai tingkatan pemerintah dan politisi.
5) Moral, makin banyak tekanan untuk perilaku etis.

h. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yang baik antara lain adalah sebagai berikut:

1) Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
2) Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3) *Drainase* dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4) Pengaturan ruangan yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.
5) Hubungan dengan rekan kerja.
6) Hubungan bawahan dengan pimpinan.
7) Menggunakan pakaian muslimah, sehingga mampu menciptakan suasana yang islami.

8) Memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja.

9) Memperdengarkan musik-musik yang islami, untuk menambah nuansa keislamian.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem. Produktivitas dalam pelaksanaannya menuntut bahwa kehidupan dan cara kerja harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini. Konsep produktifitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian padakeluaran yang dihasilkansuatu proses.[22]

Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, mendefinisikan produktivitas sebagai suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan *(inputs)* menjadi keluaran *(outputs)*.[23]

Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas di definisikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa

[22]Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 380.

[23]Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasyim Ali, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 926.

mutu kehidupan hari harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.[24]

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara lebih efektif memenuhi keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, tidak pemborosan waktu, tenaga dan berbagai *input* lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan efisien.[25]

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap untuk selalu melakukan pencapaian usaha yang maksimal yang dengan mengubah *input* menjadi *output*.

b. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja adalah suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi.[26] Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun

---

[24]Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, edisi revisi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 9.

[25]Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1997), hlm. 1.

[26]*Ibid.*, hlm. 21.

dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan ada variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Kelayakan produktivitas individu tergantung pada faktor-faktor internal dan eksternal. Diantara faktor-faktor internal adalah kemampuan, keahlian, sifat-sifat, motivasi dan pengalaman. Adapun faktor-faktor eksternal yang dijadikan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu:[27]

1) Kondisi Organisasi

   Maksudnya adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerja-pekerja dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar dan kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.

2) Kelelahan yang dipaksakan

   Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksiamal. Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu: kelelahan fisik dan kelelahan pikiran. Jika didorong keinginan kuat, seseorang tampak dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan disaat lain. Hal ini mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekerja merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.

[27]Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 76-88.

3) Kejenuhan

Cara untuk membedakan antara kelelahan dan kejenuhan sangatlah sulit. Keduanya timbul karena tidak adanya waktu istirahat. Salah satu hal penting dalam aspek kejenuhan adalah bahwa pada batas maksimal, kejenuhan tergantung pada persepsi individu pada pekerjaannya.

4) Peristiwa-peristiwa kerja

Peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi-situasi kerja yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

5) Kecelekaan kerja

Kecelakaan kerja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasi menjadi dua kelompok, yaitu:

a) Sebab-sebab intrinsik, antara lain: tubuh, usia, pengalaman dan psikologi.
b) Sebab-sebab ekstrinsik, antara lain: alat yang digunakan, jenis pekerjaan dan tempat bekerja.

Jadi yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kondisi organisasi, kelelahan yang dipaksakan, peristiwa-peristiwa kerja dan kecelakaan kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan denga lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja:[28]

1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran *(shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.
3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu *(Quality control circles).*
4) Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5) Efesiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

[28]http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html, diaskes pada hari selasa tanggal 3 Maret 2015, pukul 10.35.

3. Religiusitas

a. Definisi Religiusitas

Pengertian religiusitas ada beberapa pendapat, menurut Dister religiusitas adalah keberagaman karena adanya internalisasi agama dalam diri seseorang.[29] Pendapat lain mengatakan religiusitas bermakna sikap keagamaan yaitu suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatanya terhadap agama. Sikap keagamaan tersebut adanya konsisten antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsur efektif dan perilaku terhadap agama sebagai unsur konatif. Jadi sikap keagamaan merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan agama serta tindak keagamaan dalam diri seseorang.[30]

Menurut Mangunwijaya istilah religi atau agama membedakan dengan religiusitas. Agama lebih menunjukan kepada aspek formal dengan aturan dan kewajibannya. Agama memiliki fungsi mengatur kehidupan manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dan mengatur pemujaan pada Tuhan agar teratur. Dengan demikian, maka agama cenderung pada kelembagaan formal yang meliputi hukum, ritual, ajaran, manifestasi publik serta menekan pada aspek kuantitas dari pada

[29]Nico Syukur Dister, Dr, OFM, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, cet. Ke-1 (Yogyakarta: Kanisius, 1988), hlm. 56.

[30]Jalaluddin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 185.

kualitas.[31] Sedangkan religiusitas menunjukan pada aspek yang paling dalam yaitu batiniah, bagaimana penghayatan individu terhadap agama yang dianutnya, sehingga yang muncul bukanlah teori, aturan atau hukum, melainkan keikhlasan, ketulusan, penyerahan diri pada Tuhan yang disertai rasa hormat, takjub dan cinta. Dalam religiusitas terdapat suasana penyembahan suatu pemujaan yang tidak lagi mencari kemenangan karena meliputi oleh sikap syukur, kerendahan hati, lebih tekun pada penghayatan dan pengalaman dari pada intelektual keagamaan.

b. Dimensi-Dimensi Religiusitas

Menurut Glock dan Stark dalam Djamaludin Ancok ada lima dimensi religiusitas yaitu:[32]

1) Dimensi Keyakinan

Dimensi ini berisi pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Walauupun demikian, isi di antara ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya di antara agama-agama, tetapi seringkali juga di antara tradisi-tradisi dalam agama yang sama.

[31]J.B. Mangunwijaya, *Sastra dan Religiusitas* (Jakarta: Sinar Harapan, 1982), hlm. 40.

[32]Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hlm. 77-78.

2) Dimensi Praktik Agama

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang menunjukan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri dari dua kelas penting, yaitu ritual dan ketaatan.

3) Dimensi Pengalaman

Dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir (bahwa ia akan mencapai suatu kontak dengan kekuatan supranatural).

4) Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah mengenai dasar, keyakinan, ritus, kitab suci dan tradisi.

5) Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Walaupun agama banyak menggariskan bagaimana pemeluknya seharusnya berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari, tidak sepenuhnya jelas sebatas mana

konsekuensi-konsekuensi agama merupakan bagian dari komitmen keagamaan atau semata-mata berasal dari agama.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut Thouless ada beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang, antara lain:[33]

1) Faktor Sosial

Semua pengaruh sosial seperti: pendidikan dan pengajaran orang tua, tradisi ataupun tekanan sosial.

2) Faktor Alami, Moral dan Afektif

Pengalaman yang alami seperti konflik moral atau pengalaman emosional.

3) Faktor Kebutuhan

Seperti kebutuhan rasa aman, cinta, harga diri, kebutuhan yang timbul karena ada kematian.

4) Faktor Intelektual

Berhubungan dengan proses pemikiran verbal, terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan keagamaan.

d. Fungsi Agama dalam Kehidupan Manusia

Menurut Jalaluddin, agama memiliki beberapa fungsi dalam kehidupan manusia, yaitu:

[33]Thouless, H. Robert, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: PT RajagrafindoPersada, 2000), hlm.119

1) Fungsi Edukatif

Ajaran agama memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi.Dalam hal ini bersifat menyuruh dan melarang agar pribadi penganutnya menjadi baik dan terbiasa dengan yang baik.

2) Fungsi Penyelamat

Keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu dunia dan akhirat.[34]

3) Fungsi Perdamaian

Melalui agama, seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui tuntunan agama.

4) Fungsi Pengawasan Sosial

Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok.

5) Fungsi Pemupuk Rasa Solidaritas

Para penganut agama yang sama secara psikologis akan merasa memiliki kesamaan dalam kesatuan iman dan kepercayaan. Rasa kesatuan ini akan membina rasa solidaritas dalam kelompok maupun perorangan, bahkan kadang-kadang dapat membina rasa persaudaraan yang kokoh.[35]

---

[34]Jalaluddin, *Psikologi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005), hlm. 233-234.

[35]*Ibid*, hlm. 234-235.

6) Fungsi Transformatif

Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorangatau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yangdianutnya, kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agamayang dipeluk kadangkala mampu merubah kesetiaannya kepada adat ataunorma kehidupan yang dianut sebelumnya.

7) Fungsi Kreatif

Ajaran agama mendorong dan mengajak para penganutnya untukbekerja produktif bukan saja untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga untuk kepentingan orang lain. Penganut agama bukan saja disuruh bekerja secara rutin dalam pola hidup yang sama, akan tetapi juga dituntut untuk melakukan inovasi dan penemuan baru.[36]

H. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Karyawan sebagai individu memiliki peran sentral dalam sebuah perusahaan, karena karyawan sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas dari kelangsungan perusahaan, ini dikarenakan karyawan atau tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar, sehingga harus sangat diperhatikan pengukurannya. Oleh karenanya diharapkan munculnya perilaku positif untuk menyokong perusahaan.

Perlu diingat bahwa karyawan bukanlah mesin yang tidak berperasaan, karyawan akan mengalami titik dimana ia akan merasa bosan atas pencapaiannya selama ini, yaitu bekerja dengan penuh tekanan untuk memenuhi kebutuhan hidup, hingga terkadang lupa bahwa apa yang diperjuangkannya itu hanyalah sementara, atau lebih cenderung berada dalam tataran dunia semata. Dengan lingkungan kerja

[36]*Ibid*, hlm. 236.

yang baik dan menyenangkan, maka semangat dalam bekerja akan lebih stabil. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga produktivitas meningkat.

I. Hubungan Religiusitas dengan Produktivitas Karyawan

Religiusitas seseorang pada dasarnya lebih menunjuk pada pelaksanaan keagamaan yang berupa penghayatan dan pembentukan komitmen, sehingga lebih merupakan proses internalisasi nilai-nilai agama untuk kemudian diamalkan dalam perilaku sehari-hari.

Oleh karena itu, tingkat religiusita diasumsikan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karena produktivitas kerja mengarah pada penekanan kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imaginatif, kreatif dari individu dalam organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat. Sedangkan tingkat keberagamaan dengan dimensi-dimensinya merupakan penghayatan dan pembentukan komitmen, sehingga lebih merupakan proses internalisasi nilai-nilai agama untuk kemudian diamalkan dalam perilaku sehari-hari, praktisnya dalam kehidupan berorganisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja akan berkaitan langsung dengan religiusitas dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan lingkungan kerja dan religiusitas dengan produktivitas kerja karyawan baik dalam kehidupan organisasi maupun diperusahaan.

J. Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti.[37]

Untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan religiusitas sebagai moderating variable pada PT. BPRS FORMES Sleman, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 =$ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS FORMES DI Yogyakarta.

$H_2 =$ Religiusitas memoderasi (memperkuat/memperlemah) hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan BPRS FORMES DI Yogyakarta.

K. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan *(field research)*, karena data diperoleh secara langsung dari objek, dalam hal ini adalah PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman Yogyakarta. Penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menggambarkan dan menjelaskan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai *moderated variable* pada PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman dan data penelitian berupa angka-angka serta analisisnya menggunakan *statistik versi 16.00 for windows.*

[37]Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Penerbit Erlangga, 2009), Edisi Kedua, hlm. 53.

2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel moderating dan variabel dependen.

a. Variabel Independen

Variabel Independen (variabel bebas) yaitu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya, dan keberadaannya merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya topik penelitian.[38] Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja.

b. Variabel Moderating

Variabel Moderating (memperkuat/memperlemah) yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen kedua.[39]Adapun Variabel Moderating dalam penelitian ini adalah religiusitas.

c. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas dan keberadaan variabel ini sebagai variabel yang dijelaskan topik penelitian.[40] Adapun

---

[38]Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Hlm. 67.

[39]Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2000), hlm. 33. Adapun perbedaan antara istilah *moderating* dan *intervening*. Menurut Murray (1990) yang dikutip oleh Slamet Riyadi menjelaskan bahwa *moderating* adalah faktor atau variabel mempengaruhi hubungan antara dua variabel. Sedangkan *intervening* adalah faktor atau variabel yang dipengaruhi oleh suatu variabel dan mempengaruhi variabel lain. *Jurnal Riset Akuntasi Indonesia*. Vol. 3, No. 2, Juli 2000. hlm. 137.

[40]Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 68.

variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang lebih operasional tentang variabel penelitian serta bagaimana mengukur variabel.[41] Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka definisi operasional dapat dijelaskan dalam penelitian ini yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi:

1) Tata ruang yang tepat.
2) Pencahayaan memadai.
3) Ventilasi yang baik.
4) Pengaturan ruang yang tenang dari suara bising.
5) Hubungan dengan rekan kerja.
6) Hubungan bawahan dengan pimpinan.
7) Menggunakan pakaian muslimah.
8) Memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja.
9) Memperdengarkan musik-musik yang islami.

[41]Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu*, hlm. 81.

b. Religiusitas

Religiusitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai-nilai ketataan seseorang dalam melaksanakan ajaran agamanya. Adapun dimensi religiusitas yaitu:

1) Dimensi Keyakinan
2) Dimensi Praktik Agama
3) Dimensi Pengalaman
4) Dimensi Pengetahuan Agama
5) Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi

c. Produktivitas Kerja

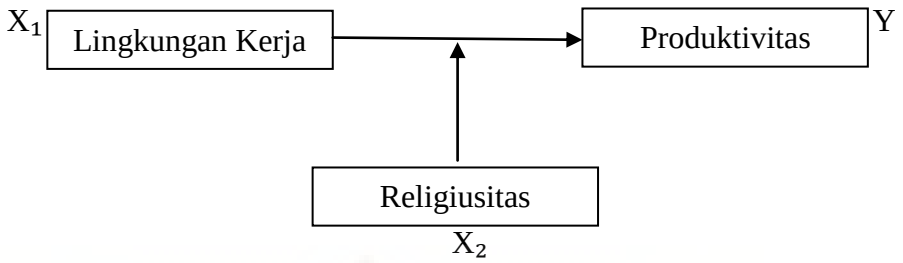
Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1) Kondisi organisasi
2) Kelelahan
3) Kejenuhan
4) Peristiwa-peristiwa kerja
5) Kecelakaan kerja

4. Paradigma Penelitian

Berdasarkan variabel penelitian diatas maka terbentuk suatu paradigma penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel Independen terhadap variabel dependen dengan Religiusitas sebagai moderating variabel dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Moderasi Religiusitas di PT. BPRS FORMES Sleman, yaitu:

Gambar 1.1. Paradigma Penelitian



Keterangan:

X_1 : Variabel Independen

X_2 : Variabel Moderating

Y : Variabel Dependen

5. Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian merujuk pada masalah atau tema yang sedang diteliti, sedangkan subjek penelitian merujuk pada responden yang hendak diminati informasinya.[42] Adapun objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan tingkatan religiusitas karyawan di PT. BPRS FORMES Sleman, dan subjek penilitian ini adalah produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS FORMES Sleman.

6. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Diperoleh melalui kuesioner (angket) menggunakan skala *likert*, dan dengan perhitungan statistik.

[42]Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu*, hlm. 91.

b. Data Sekunder

Diperoleh melalui buku, jurnal dan karya ilmiah, serta data diri PT. BPRS FORMES Sleman, seperti profil lembaga dan data karyawan.

7. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman yang aktif pada tahun 2014-2015 yang berjumlah 24 karyawan.[43] Teknik sampling yang akan digunakan adalah teknik *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.[44] Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

8. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan model skala *likert* yang ditujukan kepada seluruh karyawan PT. BPRS FORMES Sleman.

---

[43]Informasi hasil wawancara dengan Staf dan CS PT. BPRS FORMES Sleman, pada 25 Mei 2015.

[44]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 84.

Daftar pertanyaan adalah set pernyataan-pernyataan yang sudah diketik sebelumnya oleh peneliti yang disesuaikan dengan karakteristik subjek.

b. Metode Observasi

Observasi dilakukan terlebih dahulu di PT. BPRS FORMES Sleman guna mendapatkan informasi tentang produktivitas yang kaitannya adalah sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan instrument penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini dibutuhkan guna memperoleh data yang mendukung penelitian ini, seperti sejarah PT. BPRS FORMES Sleman, struktur organisasi serta data karyawan.

9. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner Model Skala *Likert*

Skala *Likert* merupakan instrumen pengumpul data yang menggunakan lima alternatif penjelasan dari kondisi yang sangat *favourable* (sangat mendukung) hingga yang *unfavourable* (sangat tidak mendukung).[45] Instrumen dalam penelitian ini dibuat dengan bobot skor berkisar dari satu sampai lima, meliputi:[46]

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
KS	= KurangSetuju	diberi skor 3
S	= Setuju	diberi skor 4

[45]Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu*, hlm. 101.

[46]*Ibid*, hlm. 101.

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

b. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen digunakan untuk memperoleh dan mengetahui ada tidaknya indikator yang dimaksudkan, dalam suatu angket. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Item	Jumlah
1	Tata ruang yang tepat	1, 2, 3, 4,	4
2	Pencahayaan memadai	5, 6, 7,	3
3	Ventilasi yang baik	8, 9, 10,	3
4	Pengaturan ruang yang tenang dari suara bising	11, 12, 13,	3
5	Hubungan dengan rekan kerja	14, 15, 16,	3
6	Hubungan bawahan dengan pimpinan	17, 18, 19,	3
7	Menggunakan pakaian muslimah	20, 21,	2
8	Memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja	22, 23,	2
9	Memperdengarkan musik-musik yang islami	24, 25,	2
Jumlah			25

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa dalam pembuatan kisi-kisi instrumen penelitian variabel lingkungan kerja sebanyak 25 item pernyataan yaitu: dimensi tata ruang yang tepat sebanyak empat item yaitu pada item nomor 1, 2, 3, 4; dimensi pencahayaan memadai sebanyak tiga item yaitu pada nomor 5, 6, 7; dimensi ventilasi yang baik sebanyak tiga item yaitu pada nomor 8, 9, 10; dimensi pengaturan ruang yang tenang dari suara bising sebanyak tiga item yaitu pada nomor 11, 12, 13; dimensi hubungan dengan rekan kerja sebanyak tiga item yaitu

pada nomor 14, 15, 16; dimensi hubungan bawahan dengan pimpinan sebanyak tiga item yaitu pada nomor 17, 18, 19; dimensi menggunakan pakaian muslimah sebanyak dua item yaitu pada nomor 20, 21; dimensi memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja sebanyak dua item yaitu pada nomor 22, 23; dimensi mendengarkan musik-musik islami sebanyak dua item yaitu pada nomor 24, 25.

Tabel 1.2. Kisi-kisi Instrumen Religiusitas

No	Indikator	No Item	Jumlah
1	Dimensi Keyakinan	1, 2, 3, 4,	4
2	Dimensi Praktik Agama	5, 6, 7, 8,	4
3	Dimensi Pengetahuan Agama	9, 10, 11, 12,	4
4	Dimensi Pengalaman	13, 14, 15, 16,	4
5	Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi	17, 18, 19, 20	4
Jumlah			20

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukan bahwa dalam pembuatan kisi-kisi instrumen penelitian variabel religiusitas sebanyak 20 item pernyataan yaitu: dimensi keyakinan sebanyak empat item yaitu pada item nomor 1, 2, 3, 4; dimensi praktik agama sebanyak empat item yaitu pada nomor 5, 6, 7, 8; dimensi pengetahuan agama sebanyak empat item yaitu pada nomor 9, 10, 11, 12; dimensi pengalaman sebanyak empat item yaitu pada nomor 13, 14, 15, 16; dimensi pengamalan atau konsekuensi sebanyak empat item yaitu pada nomor 17, 18, 19, 20.

Tabel 1.3. Kisi-kisi Instrumen Produktivitas

No	Indikator	No Item	Jumlah
1	Kondisi organisasi	1, 2, 3, 4,	4
2	Kelelahan	5, 6, 7, 8,	4
3	Kejenuhan	9, 10, 11, 12,	4
4	Peristiwa-peristiwa kerja	13, 14, 15, 16,	4
5	Kecelakaan kerja	17, 18, 19, 20,	4
Jumlah			20

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukan bahwa dalam pembuatan kisi-kisi instrumen penelitian variabel produktivitas sebanyak 20 item pernyataan yaitu: dimensi kondisi organisasi sebanyak empat item yaitu pada item nomor 1, 2, 3, 4; dimensi kelelahan sebanyak empat item yaitu pada nomor 5, 6, 7 8; dimensi kejenuhan sebanyak empat item yaitu pada nomor 9, 10, 11, 12; dimensi peristiwa-peristiwa kerja sebanyak empat item yaitu pada nomor 13, 14, 15, 16; dimensi kecelakaan kerja sebanyak empat item yaitu pada nomor 17, 18, 19, 20.

c. Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui baik buruknya pertanyaan diperlukan dua macam informasi, yaitu tingkat keshahihan dan keandalan butir. Untuk mendapatkan kepastian keshahihan dan keandalan tersebut perlu uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Validitas kuesioner adalah kemampuan pertanyaan dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam hal ini digunakan

rumus korelasi *Pearson Product-Moment*.[47] Yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r hitung dengan nilai kritis r tabel.

Berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan komputer progam *SPSS 16.00 for Windows*. Suatu pengujian dikatakan valid atau shahih apabila:[48]

a) Jika r hasil positif, setara r hasil > r tabel, maka variabel valid.
b) Jika r hasil negatif, setara r hasil < r tabel, maka variabel gugur.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach' Alpha*.[49]

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *alpha* (α) dengan nilai r tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06.

---

[47] Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 182.

[48] Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2000), hlm. 277.

[49] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 48.

Dasar pengambilan kesimpulan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:[50]

Tabel 1.4. Interpretasi Koefisien Alpha

No	Koefisien	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

10. Metode Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, maksimum dan nilai minimal suatu data.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesahihan nilai dari parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji heteroskedastisitas, dijelaskan sebagai berikut:[51]

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah data model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara

[50] Widyarini, *Penyusunan Kuesioner untuk Riset Pemasaran*, (Yogyakarta: PT. Ekonosia, 2013), hlm. 54.

[51] Tim Laboratorium Komputer dan Laboratorium Perbankan Syariah, *Praktikum SPSS Ver. 17, cet. ke-1,* (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum bekerjasama dengan Arti Bumi Intaran, 2013), hlm. 86.

untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan pengujian ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila sesuai dengan kriteria: Asy.sig (2-Tailed) > kriteria signifikansi (p-value) 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal atau sebaliknya.[52]

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas diartikan sebagai hubungan liniear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Tujuan dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.[53] Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai adalah nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Jika nilai dari VIF < dari 10, maka tidak terdapat multikolinearaitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari

[52] Imam Al Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Progam SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 114.

[53] Khoirunnasir, dkk., *Praktikum Statistik SPSS Ver.17*, (Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2013), hlm. 87.

residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear adalah dengan melihat grafik scatterplot dan uji Glejser. Model regresi yang baik jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sehingga diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas.[54] Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan probabilitas signifikansi diatas 5% maka model dikatakan bebas dari heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dengan model regresi tersebut terdapat autokorelasi.[55] Cara untuk mengetahui terjadi autokorelasi atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW Test). Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson Test* yang dijelaskan sebagai berikut:[56]

---

[54] Imam Al Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, hlm. 83.

[55] Khoirunnasir, dkk., *Praktikum Statistik SPSS Ver.17*, hlm. 87.

[56] *Ibid*., hlm. 88.

Tabel 1.5

Tabel Durbin Watson

Jika	H0	Keputusan
$0 < d < dl$	Tidak ada autokorelasi positif	Tolak
$dl \leq d \leq du$	Tidak ada autokorelasi positif	No Decision
$4 – dl < d < 4$	Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak
$4 – du \leq d \leq 4 – dl$	Tidak ada autokorelasi negatif	No Decision
$du < d < 4 – du$	Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Diterima

c. Pengujian Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui derajat pengaruh dalam bentuk persentase variabel bebas (lingkungan kerja), moderating (religiusitas), terhadap variabel terikat (produktivitas). Nilai adjusted R^2 berkisar antara 0-1. Nilai adjusted R^2 makin mendekati 0 maka pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen makin kecil dan sebaliknya nilai adjusted R^2 makin mendekati 1 maka pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.[57]

2) Uji – F

Uji F untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian uji F sebagai berikut:

[57] Imam Al Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, (Semarang: BP UNDIP, 2005), hlm. 83.

a) Menentukan Komposisi Hipotesis

Ho : ß1 = ß2 = ß3 = 0, tidak ada pengaruh bersama-sama variabel bebas (lingkungan kerja), moderating (religiusitas), terhadap variabel terikat (produktivitas).

Ha : ß1 ≠ ß2 ≠ ß3 ≠ 0, ada pengaruh bersama-sama variabel bebas (lingkungan kerja), moderating (religiusitas), terhadap variabel terikat (produktivitas).

b) Menentukan *level of signifikan* α = 0,05

c) Pengambilan Keputusan

Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan ada pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.[58]

3) Uji – t

Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi moderating yang meneliti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas. Uji t untuk analisis regresi moderating tersebut adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - ß}{sb}$$

dimana: b = Koefisien Regresi

ß = Beta

[58] *Ibid*., hlm. 84.

Sb = Standart error

Apabila t_{hitung} mempunyai signifikansi < 0,05 maka diterima artinya hipotesis terbukti, apabila t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak artinya hipotesis tidak terbukti.[59]

d) Regresi Linear Berganda

Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen Y berdasarkan nilai lebih dari variabel independen X. Analisis regresi juga digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen X terhadap variabel dependen Y.[60]

Regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk meneliti hubungan antara lingkungan keja, religiusitas dengan produktivitas karyawan. Analisis model regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + ß_1X_1 + ß_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Nilai Konstan

$ß_1$ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

$ß_2$ = Koefisien regresi Religiusitas

[59] *Ibid.*, hlm. 85.

[60] Khoirunnasir dkk, *Praktikum Statistik SPSS*, hlm. 70.

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Religiusitas

e = Error

4) Uji Interaksi/Moderating Regresi Analysis (MRA)[61]

Uji interaksi MRA adalah aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X1X2 + e$

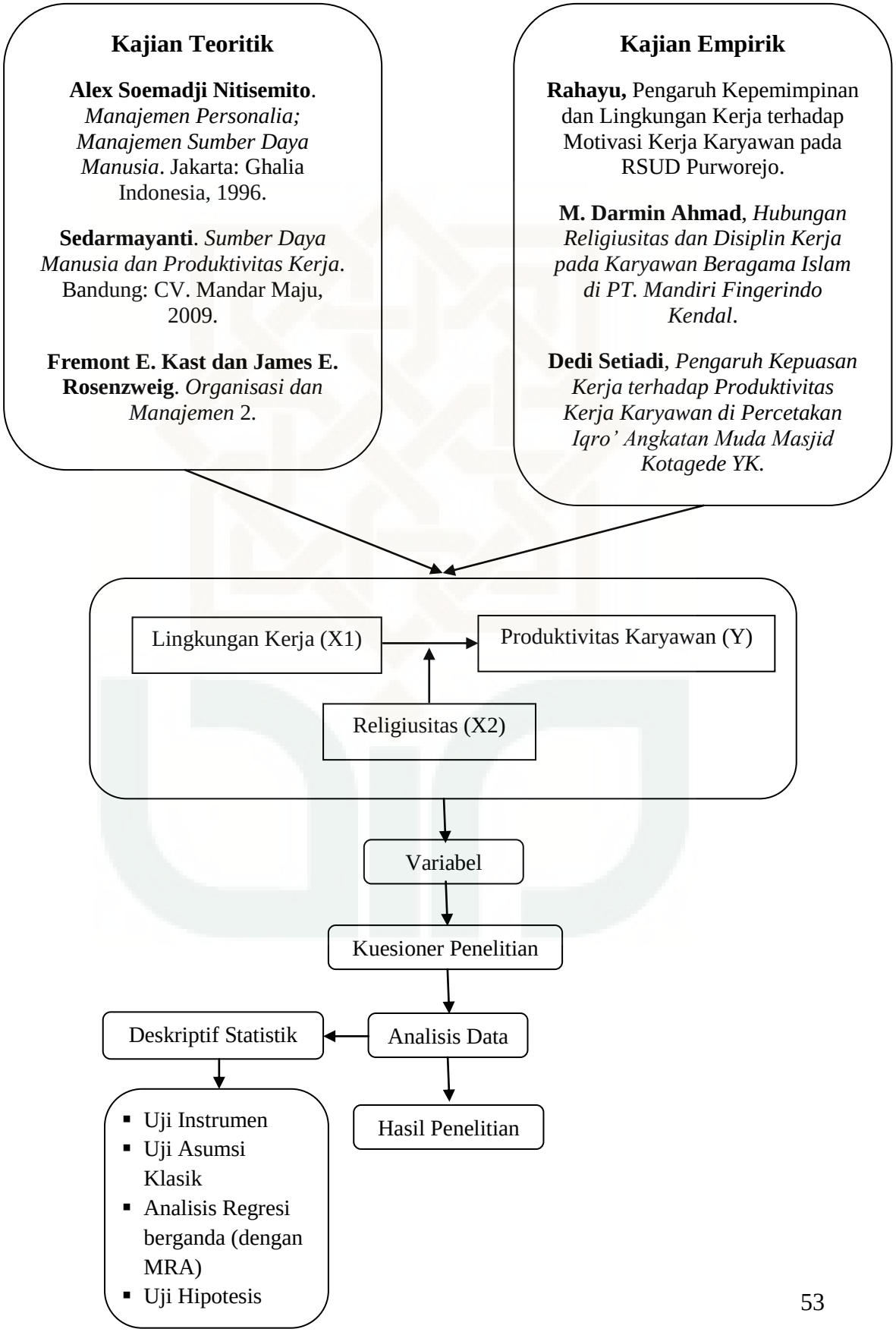
Variabel perkalian antara X1 dan X2 merupakan variabel pemoderating, karena menggambarkan pengaruh variabel moderating X2 terhadap hubungan X2 dan Y. Berdasarkan persamaan diatas maka persamaan regresi moderating sebagai berikut:

$Y = \alpha + ß_1X_1 + ß_2X_2 + ß_3X1X2 + e$

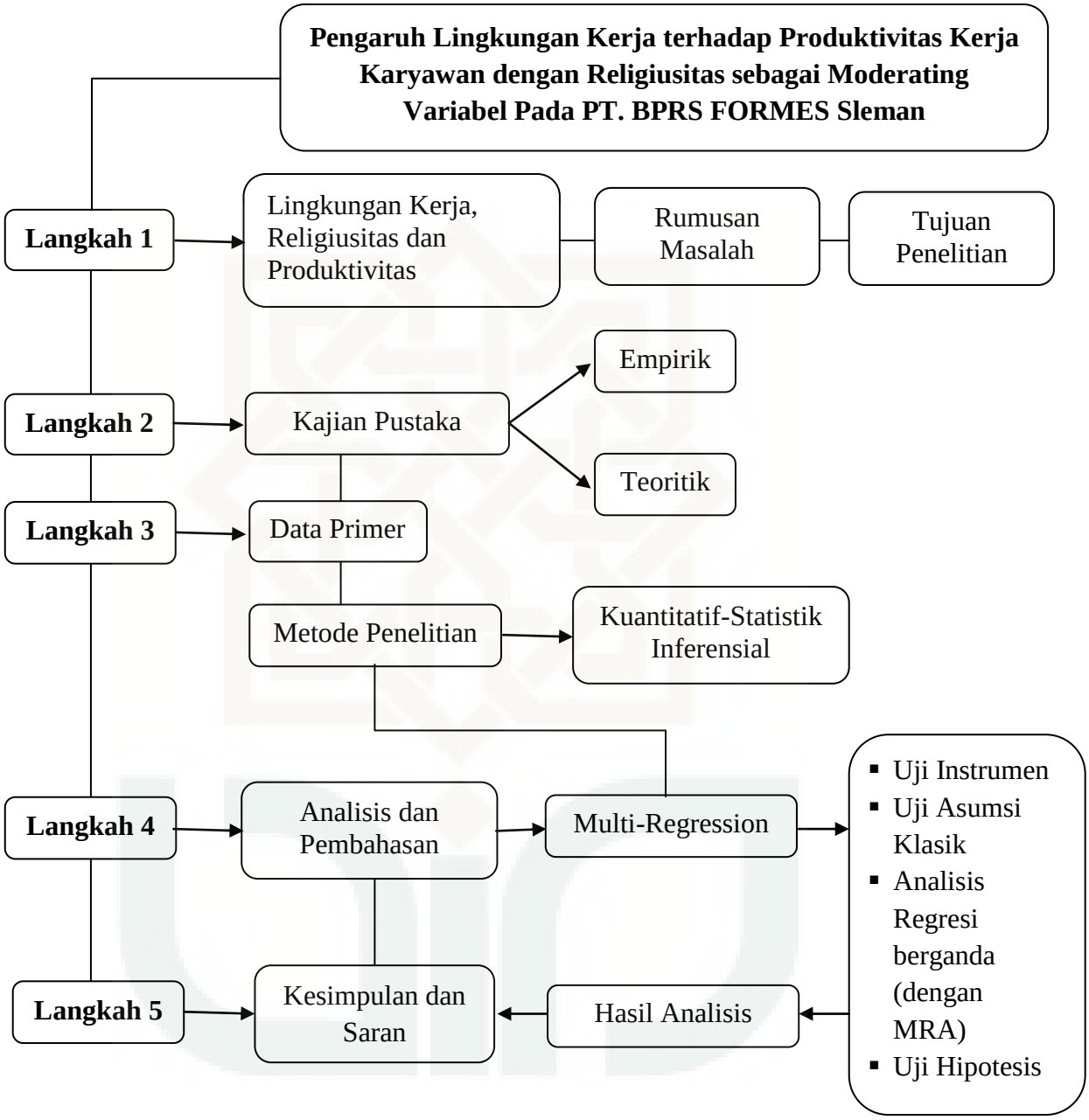
Y	= Produktivitas Karyawan
α	= Nilai Konstanta
$ß_1$, $ß_2$, $ß_3$	= Koefisien regresi X
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Religiusitas
X1X2	= Moderasi (Lingkungan Kerja X Religiusitas)
e	= *Error*

[61] Imam Al Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, hlm. 150.

Gambar 1.2. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1.3. Skema Alur Penelitian



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui *Adjusted R Square* antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta sebesar 90,1%. Sedangkan religiusitas sebagai variabel moderating berpengaruh secara positif dan signifikan yaitu memoderasi (memperkuat) antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta sebesar 10,6% menjelaskan bahwa arah pengaruh ketiga variabel positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan dan dengan dimoderasi oleh rnilai-nilai religiusitas maka akan semakin tinggi dan baik tingkat produktivitas karyawan BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya. Selanjutnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara ditempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.

2. Mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Bawahan seharusnya diberi kesempatan, dalam memberikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan, sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perusahaan dan timbul sebuah tanggung jawab yang besar.
4. Hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan kegiatan atau bekerja, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Muhammad Darmin, *Hubungan antara religiusitas dan Disiplin Kerja pada Karyawan Beragama Islam di PT. Mandiri Fingerindo Kendal. Skripsi tidak diterbitkan,* Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Yogyakarta Fakultas Psikologi, 1995.

Ahyari, Agus, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta: NPFE, 1994.

Al Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Semarang: BP UNDIP, 2005.

Ancok, Djamaludin dan Nashori Suroso, Fuat, *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994.

Anogara, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005

Dister, Nico Syukur, Dr. Ofm., *Pengalaman dan Motivasi Beragama, cet. Ke-1*, Yogyakarta: Kanisius, 1988.

Drajat, Zakiyah, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: BumiAksara, 1996.

Gondokusumo, A.A. *Komunikasi Penugasan,* Jakarta: Gunung Agung, 1980

Hamid Mursi, Abdul, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains,* Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

http://acankende.wordpress.com/2010/11/28/bank-perkreditan-rakyat-bpr-syariah/, diposting pada Rabu, 6 Febuari 2013, diunggah pada 8 Oktober 2014.

http://anisfatwa.blogspot.com/2014/04/materi-fasilitas-kantor.html, diakses pada hari Jumat, 20 Maret 2015

http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html, diaskes pada hari selasa tanggal 3 Maret 2015, pukul 10.35.

Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Erlangga, 2009.

Ismail, Faisal, *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*, Yogyakarta: Titian Ilahi Press, 1997.

Jalaluddin, *Psikologi Agama*, Jakarta: Rajawali Press, 2011.

Jalaluddin, *Psikologi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005.

Kast, Fremont E. dan Rosenzweig, James E. *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasyim Ali, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Kertonegoro, Santano, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Widya Press, 1994.

Khoirunnasir, dkk., *Praktikum Statistik SPSS Ver.17*, Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2013.

Mangunwijaya, J.B. *Sastra dan Religiusitas*, Jakarta: Sinar Harapan, 1982.

Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Nitisemito, Alex Soemadji, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991.

Rahayu, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo*, *Skripsi*, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2008.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Robert, Thouless H. *Pengantar Psikologi Agama*, Jakarta: PT RajagrafindoPersada, 2000.

Ruky, Achmad, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahan*, Jakarta: Gramedia Pustakan Utama, 2002.

Schermerhorn, John R, *Manajemen* (edisi satu), Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, Bandung: Mandar Maju, 1996.

Setiadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Percetakan Iqra' Angkatan Muda dan Mushalla Kotagede Yogyakarta,*

Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2008.

Siagan, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana?*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 1994.

Tim Laboratorium Komputer dan Laboratorium Perbankan Syariah, *Praktikum SPSS Ver. 17, cet. ke-1*, Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum bekerjasama dengan Arti Bumi Intaran, 2013.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, edisi revisi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.

Yousef, Darwish A. *Islamic Work Ethic as Mediator Between Organization Commitmen and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context*, Personal Review, Vol. 30, Iss. 2, Fanborough: 2001.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta saya melakukan penelitian untuk skripsi saya dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Religiusitas sebagai *Moderating Variabel* pada PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman D.I.Yogyakarta"**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan religiusitas sebagai moderating variabel pada BPR Syari'ah FORMES Sleman D.I.Yogyakarta.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara bersedia membantu untuk mengisi angket ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada, jawaban dalam kuesioner ini tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara dalam organisasi dan tidak ada jawaban yang benar dan salah. Pengisian angket ini semata-mata untuk kepentingan skripsi dan dijaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara dalam kueioner ini akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi peneliti dan hasilnya semoga bermanfaat bagi perkembangan PT. BPR Syari'ah FORMES Sleman D.I.Yogyakarta.

Pertanyaan berikut berkaitan dengan data dari responden (jawaban sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara)

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamain : Pria / Wanita*
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Masa Kerja :
7. Nama bagian/depertemen kerja anda :

*Coret yang tidak perlu.

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

a. Bacalah baik-baik setiap item serta alternatif jawaban.
b. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dan berilah tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan.
c. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:
   STS : Sangat Tidak Setuju
   TS : Tidak Setuju
   KS : Kurang Setuju

S : Setuju
SS : Sangat Setuju

d. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban, berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi, kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang baru.
e. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewati.
f. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

"Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan"

Instrumen Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penataan tata ruang memberikan kenyaman dalam bekerja saya					
2.	Ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja saya					
3.	Adanya tulisan-tulisan kaligrafi yang ditempel dalam ruangan kerja akan memberikan kenyamanan saya dalam bekerja					
4.	Tata ruang kerja saya selalu rapi sehingga bisa mendapatkan hasil kerja yang optimal					
5.	Penerangan dalam ruang kerja saya dapat memperlancar dalam bekerja					
6.	Penataan cahaya yang kurang baik akan membuat saya malas melakukan pekerjaan yang lebih baik					
7.	Penataan lampu diruangan kerja saya sangat tepat sehingga bisa menghasilkan cahaya yang baik					
8.	Suhu udara ditempat kerja saya nyaman untuk bekerja					
9.	Pengaturan ventilasi diperusahaan membuat kerja saya akan lancer					
10.	Kipas angin/AC ditempat kerja saya bekerja dengan baik					
11.	Suara bising dari luar tempat saya bekerja mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
12.	Saya sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan dilingkungan saya bekerja					
13.	Ketenangan dalam lingkungan tempat					

	kerja akan menambah efektifitas dalam bekerja					
14.	Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan memperlancar komunikasi saya					
15.	Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan mempermudah menyelesaiakan pekerjaan saya					
16.	Komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja akan menurunkan efektifitas kerja saya					
17.	Pimpinan selalu menghormati setiap pendapat dari bawahan dalam setiap pengambilan keputusan					
18.	Pimpinan selalu berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan					
19.	Hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam lingkungan kerja saya dapat meningkatkan kualitas kerja					
20.	Ditempat saya bekerja harus menggunakan pakaian islami					
21.	Saya merasa tergganggu bekerja dengan menggunakan pakaian yang islami.					
22.	Dengan adanya dispensasi waktu untuk beribadah saya merasa lebih nyaman untuk bekerja disini					
23.	Setelah beribadah saya merasa lebih semangat dalam bekerja					
24.	Mendengarkan musik-musik yang islami akan meningkatkan konsentrasi kerja saya					
25.	Ditempat kerja saya selalu diputarkan lagu-lagu yang tidak islami					

Instrumen Religiusitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya percaya bahwa Allah ada.					
2.	Allah adalah Sang Pencipta alam semesta.					
3.	Saya percaya bahwa malaikat itu ada, ia merupakan makhluk ciptaan Allah.					
4.	Bagi saya surga dan neraka adalah suatu yang pasti ada meskipun saya belum pernah melihatnya.					
5.	Saya setiap hari menjalankan ibadah					

	shalat lima waktu.					
6.	Saya percaya dengan menjalankan ibadah puasa karena Allah semata, maka menjadi hamba yang bertaqwa.					
7.	Bila mampu, saya akan naik haji.					
8.	Saya merasa iba dan kasihan ketika melihat orang meminta-minta.					
9.	Saya sering mendengarkan ceramah agama.					
10.	Saya menyisihkan sebagian uang untuk membeli buku-buku agama Islam.					
11.	Bagi saya pengetahuan agama lebih bermanfaat daripada pengetahuan umum.					
12.	Saya memahami makna ayat-ayat Al-Qur'an.					
13.	Saya menjaga penglihatan dari hal-hal yang kurang baik.					
14.	Saya sangat berdosa dan menyesal ketika secara sengaja meninggalkan shalat.					
15.	Selama ini Allah selalu mengabulkan doa saya.					
16.	Saya kadang merasa diperlakukan tidak adil oleh Allah karena saya selalu menderita.					
17.	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan saya segera membantunya.					
18.	Saya menyumbangkan sebagian harta saya untuk kepentingan agama.					
19.	Bila marah saya berkata kotor.					
20.	Bila dalam keadaan terpaksa saya ingkar janji.					

Instrumen Produktivitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi fisik organisasi berupa alat produksi sangat membantu peningkatan kemampuan saya dalam meningkatkan nasabah.					
2.	Saya merasa puas dengan kondisi ruangan atau fasilitas kerja saat ini.					
3.	Peraturan dan sistem kerja yang diterapkan pada pekerjaan saya cukup baik.					
4.	Saya selalu datang tepat waktu atau bahkan datang lebih awal sebelum jam kerja masuk.					

5.	Saat saya merasa kelelahan saya merasa gugup dalam menghadapi sesuatu.					
6.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target sehingga saya merasa lelah.					
7.	Saya cenderung lupa apabila terlalu lelah dalam bekerja.					
8.	Waktu lembur selalu saya dapatkan apabila pekerjaan menumpuk.					
9.	Saya sering merasa jenuh jika pekerjaan saya menumpuk.					
10.	Pekerjaan saya kurang bervariasi sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.					
11.	Saya jenuh jika tidak ada hiburan saat sedang melakukan pekerjaan.					
12.	Musik sangat berpengaruh dalam melaksanan pekerjaan.					
13.	Saya sering mengalami peristiwa yang tidak terduga yang membuat proses pekerjaan menjadi tersendat					
14.	Peristiwa-peristiwa yang tidak terduga selalu dapat saya atasi.					
15.	Dalam bekerja persaingan antar karyawan itu wajar.					
16.	Pemberian cuti (sakit, hamil, dll) selama ini telah sesuai dengan kondisi pekerjaan					
17.	Saya sering merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dilembaga ini.					
18.	Saya cenderung merasa sangat bersalah bila berbuat kesalahan dalam pekerjaan.					
19.	Keselamatan kerja menjadi prioritas dalam bekerja.					
20.	Lembaga selalu memberikan santunan bagi karyawan yang mengalami musibah.					

LAMPIRAN 2

TABEL R (α = 5%)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

LAMPIRAN 3

HASIL SKOR *ITEM* PERTANYAAN LINGKUNGAN KERJA

N	ITEM																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4
3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	2
13	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3

LAMPIRAN 4

HASIL SKOR *ITEM* PERTANYAAN RELIGIUSITAS

N	ITEM																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	1	1
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	1	5	5	1	1
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	2	3
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	4	2	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4
8	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4
9	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
10	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
11	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	3
13	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
19	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
22	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
23	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
24	5.	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4

LAMPIRAN 5

HASIL SKOR *ITEM* PERTANYAAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

N	ITEM																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	1	4	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	5	2	2	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
10	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	5
13	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
23	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	93.42	69.123	.883	.921
item2	93.46	68.694	.837	.921
item3	93.50	69.565	.787	.922
item4	93.54	70.868	.684	.924
item5	93.50	70.609	.824	.923
item6	93.71	71.781	.479	.926
item7	93.96	67.085	.759	.922
item8	94.13	67.158	.740	.922
item9	94.04	66.216	.758	.922
item10	93.67	70.406	.580	.925
item11	93.63	71.027	.550	.925
item12	93.79	74.172	.188	.931
item13	93.50	70.609	.824	.923
item14	93.33	69.710	.725	.923
item15	93.33	69.710	.725	.923
item16	93.46	69.998	.830	.922
item17	94.00	68.348	.708	.923
item18	93.50	70.174	.890	.922
item19	93.50	70.174	.890	.922
item20	93.42	70.775	.669	.924
item21	94.92	87.036	-.701	.953
item22	93.42	71.210	.613	.925
item23	93.42	71.210	.613	.925
item24	93.46	70.085	.674	.924
item25	94.42	70.428	.335	.932

LAMPIRAN 7

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RELIGIUSITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	79.88	23.940	.415	.716
item2	79.88	23.940	.415	.716
item3	79.79	23.824	.564	.712
item4	80.42	23.036	.486	.708
item5	79.88	23.940	.415	.716
item6	80.62	23.897	.505	.714
item7	79.79	23.824	.564	.712
item8	80.42	23.036	.486	.708
item9	80.42	23.036	.486	.708
item10	80.58	23.732	.477	.713
item11	80.62	23.375	.491	.710
item12	80.62	23.723	.411	.715
item13	80.54	22.955	.615	.703
item14	79.88	23.940	.415	.716
item15	80.42	23.036	.486	.708
item16	81.62	24.679	.003	.766
item17	79.79	23.824	.564	.712
item18	80.38	24.940	.138	.732
item19	81.67	21.797	.172	.763
item20	81.46	23.737	.033	.779

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PRODUKTIVITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	74.58	55.384	.742	.940
item2	74.08	56.514	.859	.939
item3	74.12	57.679	.759	.940
item4	74.17	59.014	.632	.942
item5	74.12	58.723	.775	.941
item6	74.33	59.188	.516	.944
item7	74.04	57.172	.870	.939
item8	74.75	54.630	.806	.939
item9	74.67	54.058	.792	.940
item10	74.08	57.906	.825	.940
item11	74.25	58.370	.603	.943
item12	74.42	61.297	.227	.949
item13	74.12	58.723	.775	.941
item14	73.96	58.216	.646	.942
item15	75.04	57.346	.400	.950
item16	74.29	57.520	.664	.942
item17	74.62	56.679	.673	.942
item18	74.12	58.114	.877	.940
item19	74.12	58.114	.877	.940
item20	74.04	59.172	.585	.943

LAMPIRAN 9

HASIL UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12898289
Most Extreme Differences	Absolute	.251
	Positive	.203
	Negative	-.251
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.79	99.42	78.21	7.903	24
Residual	-3.196	2.210	.000	1.129	24
Std. Predicted Value	-2.583	2.683	.000	1.000	24
Std. Residual	-2.705	1.870	.000	.956	24

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

LAMPIRAN 10

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990[a]	.980	.978	1.182

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1436.642	2	718.321	514.559	.000[a]
	Residual	29.316	21	1.396		
	Total	1465.958	23			

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.950	4.355		-2.514	.020		
	LINGKUNGANKERJA	.901	.030	.987	30.044	.000	.883	1.133
	RELIGIUSITAS	.014	.052	.009	.280	.782	.883	1.133

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LINGKUNGANKERJA	RELIGIUSITAS
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	25.799	.12	1.00	.11
	3	.002	41.723	.88	.00	.89

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

LAMPIRAN 11

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.088[a]	.008	-.087	.96576

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.151	2	.076	.081	.922[a]
	Residual	19.586	21	.933		
	Total	19.738	23			

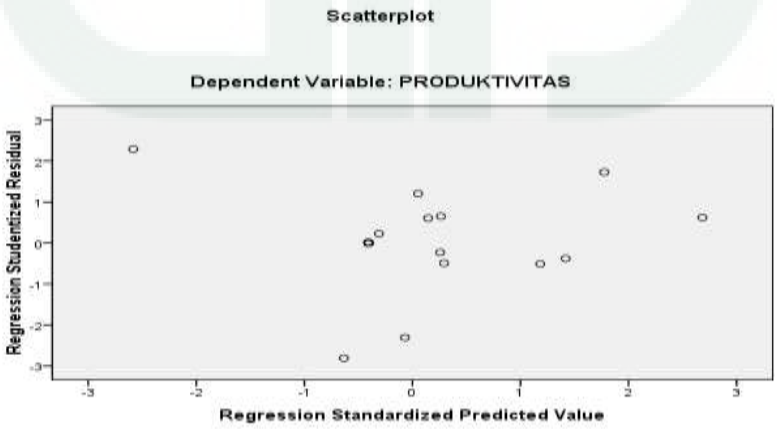
a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.716	3.560		.201	.842
	LINGKUNGANKERJA	-.009	.025	-.090	-.387	.702
	RELIGIUSITAS	.010	.042	.055	.236	.816

a. Dependent Variable: RES2



LAMPIRAN 12
UJI AUTOKORELASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.990[a]	.980	.978	1.182	1.949

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1436.642	2	718.321	514.559	.000[a]
	Residual	29.316	21	1.396		
	Total	1465.958	23			

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.950	4.355		-2.514	.020
	LINGKUNGANKERJA	.901	.030	.987	30.044	.000
	RELIGIUSITAS	.014	.052	.009	.280	.782

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

LAMPIRAN 13

UJI HIPOTESIS

MRA (Moderating Regresi Analisys)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993[a]	.986	.983	1.031

a. Predictors: (Constant), X3, RELIGIUSITAS, LINGKUNGANKERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106.244	42.702		2.488	.022
	LINGKUNGANKERJA	-.260	.422	-.285	-.616	.545
	RELIGIUSITAS	-1.349	.497	-.858	-2.715	.013
	X3	.013	.005	1.769	2.755	.012

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Abdul Muiz
Temat Tanggal Lahir	:	Demak, 10 Mei 1991
Alamat Asal	:	Desa. Pasir, RT/RW: 06/05, Kecamatan Mijen, Kabupaten Demak.
No. HP	:	085878200046
Email	:	muizmg@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 1 Pasir, Kec. Mijen, Kab. Demak
2. Mts Al-Hikmah Pasir, Kec. Mijen, Kab. Demak
3. MA NU Tasywiqut Thullab Salafiyyah (TBS) Kudus.
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta Program Studi Manajemen Dakwah

Riwayat Organisasi

1. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) 2010
2. Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F) Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013-2014.
3. Ikatan Mahasiswa Manajemen Dakwah (Ikmada) 2010
4. Forum Kerjasama Mahasiswa Manajemen Dakwah Lintas Angkatan Mandala (Foker Mandala) 2012.

Orang Tua

1.	Ayah	:	Kazruni
2.	Ibu	:	Suratmi
3.	Alamat	:	Desa Pasir, RT/RW: 06/05, Kecamatan Mijen, Kabupaten Demak.